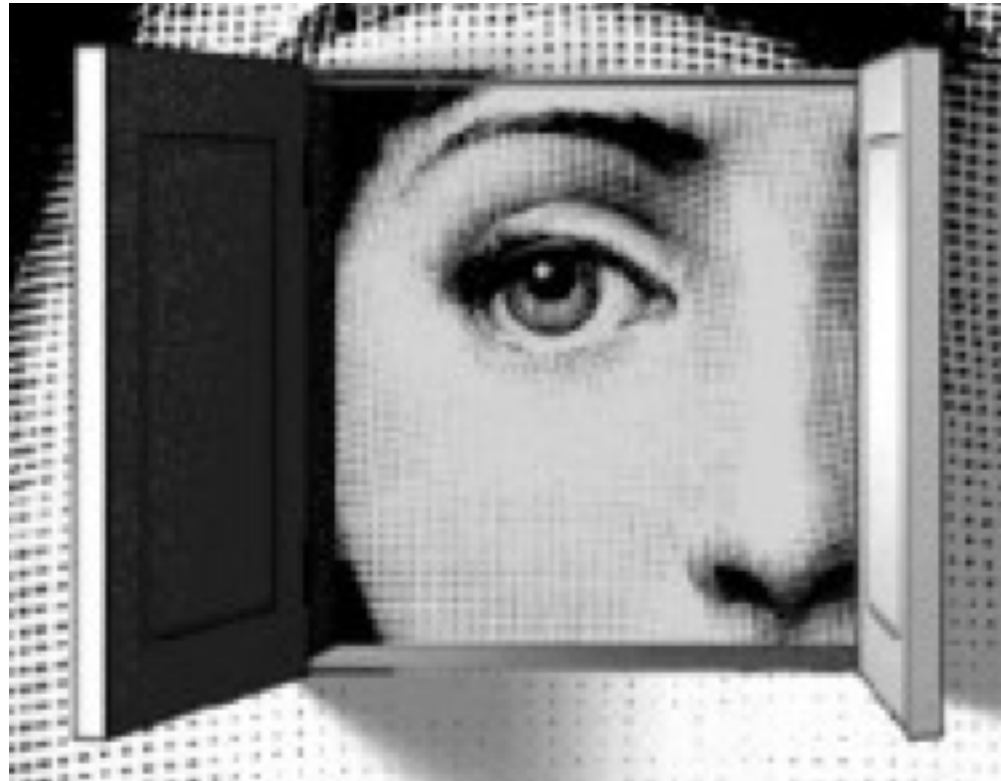


La leadership femminile



e il (difficile) rapporto della donna con il potere

Oretta Di Carlo

1° dicembre 2011

abstract

- **Il cammino della donna come soggetto economico, politico e culturale nel nostro Paese è ancora molto lento, soprattutto per quanto riguarda l'effettivo ingresso nelle "stanze dei bottoni". La responsabilità dello status quo ricade in parte nella società e in parte nella donna.**
- **Il workshop vuole essere un momento di analisi, confronto e di proposta di un modello efficace di leadership femminile, nuovo e diverso rispetto alla tradizione del passato e più consono all'identità femminile e ai reali bisogni della società.**

sommario

- ***Qualche dato: gli studi, il lavoro, il tempo delle donne e degli uomini***
- ***Dalle fenomenologie alle cause del difficile rapporto delle donne con il potere:***
 - la cultura e l'identità femminile
 - la forza delle donne
 - la dialettica femminile/maschile
 - donna e potere
- ***Cosa e come fare...***
- ***La via del cambiamento***
- ***Una finestra su GenisLab***

Workshop “La leadership femminile”

1° dicembre 2011

LABORATORI NAZIONALI DEL GRAN SASSO

Qualche dato: gli studi

OCDE, 2011 (from 2009)

- **Evolution women graduates**

- **All graduates:**
 - 2000: 54 %
 - 2009: 58 %
- **Engineering, Manufacture and Construction**
 - 2000: 23%
 - 2009: 26%
- **Natural Sciences**
 - 2000: 40%
 - 2009: 40%

Workshop “La leadership femminile”

1° dicembre 2011

LABORATORI NAZIONALI DEL GRAN SASSO

Gli studi e il lavoro

Higher education→ higher employment rates

- more education→ more competitive position
- to recoup the personal investment in human capit.

Employment rates

i) with lower secondary education

men: 70.1%

women: 48.95%

ii) with tertiary education

men: 88.6%

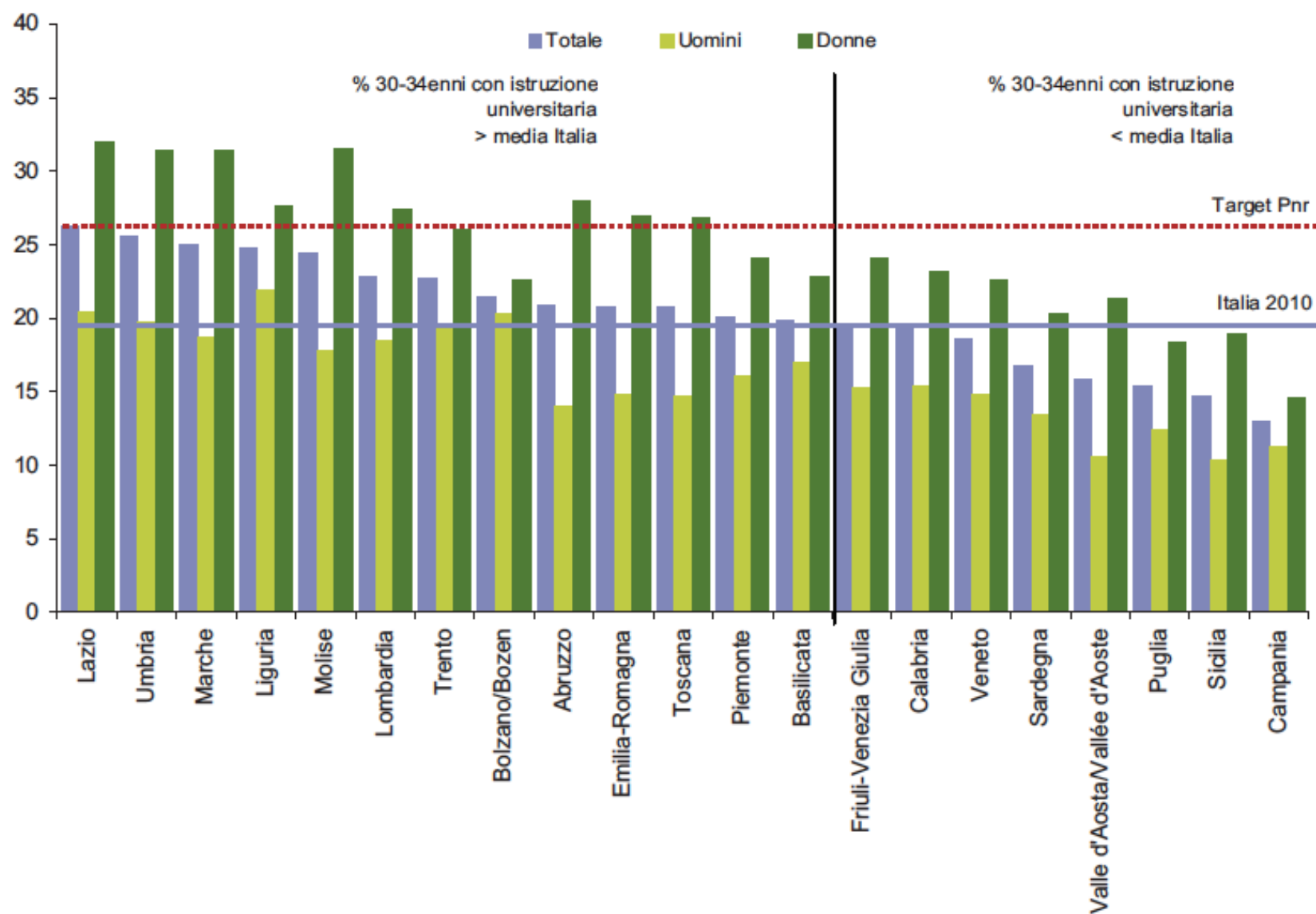
women: 80.0%

Workshop “La leadership femminile”

1° dicembre 2011

LABORATORI NAZIONALI DEL GRAN SASSO

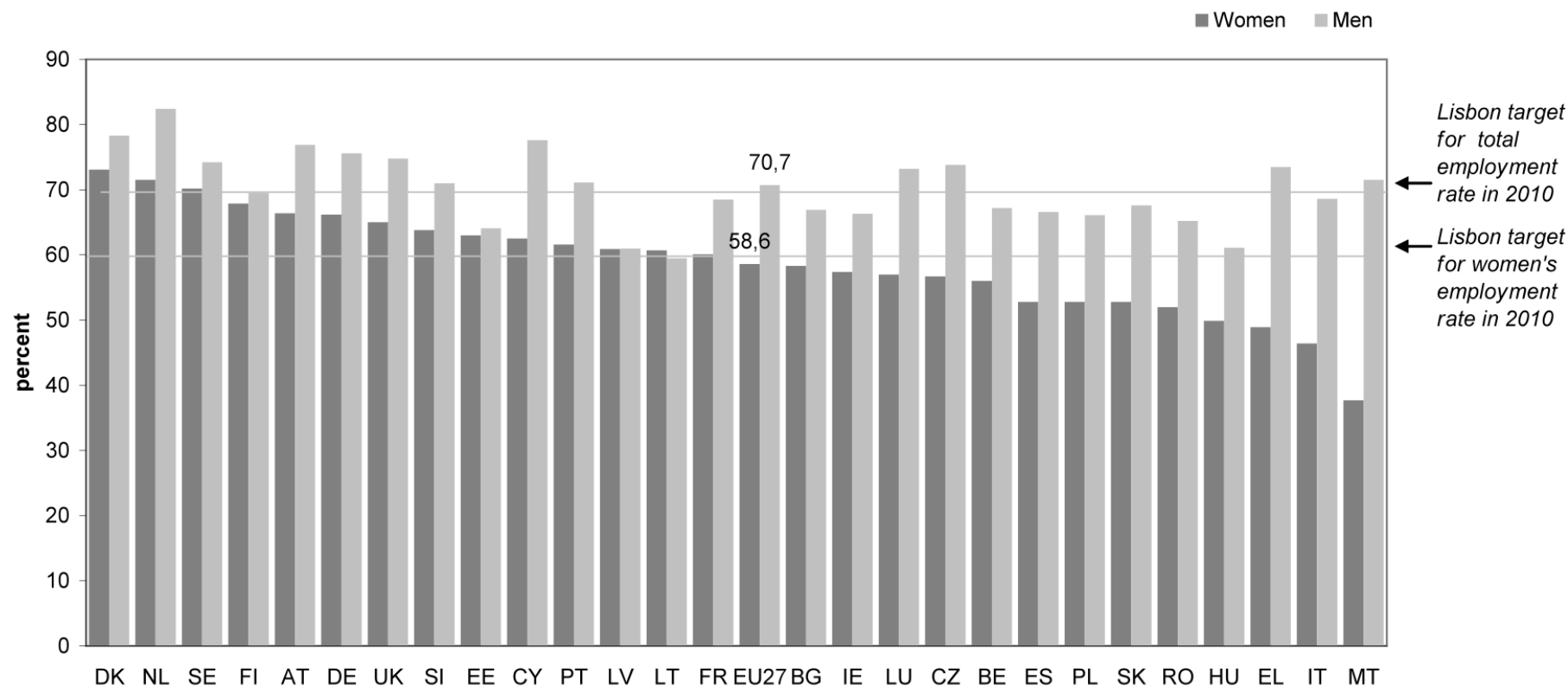
Figura 5.14 - Popolazione in età 30-34 anni che ha conseguito un titolo di studio universitario per sesso e regione - Anno 2010 (valori percentuali)



Fonte: Eurostat, Rilevazione sulle forze di lavoro

Qualche dato: il lavoro

Employment rates (women and men aged 15 - 64) in EU Member States- 2009



Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages.

Workshop “La leadership femminile”

1° dicembre 2011

LABORATORI NAZIONALI DEL GRAN SASSO

Il lavoro delle donne

Se si raggiungesse la parità (lavoro, salario, merito riconosciuto), **il PIL europeo aumenterebbe del 30%**.

Le donne si impegnano per dimostrare le loro capacità e stanno guadagnando terreno, ma sulla loro testa pesa il “**soffitto di cristallo**”, un ostacolo invisibile dovuto a stereotipi e pregiudizi legati all’identità femminile, che impedisce di valorizzare le loro capacità.

Quanto tempo dobbiamo aspettare perché la parità si realizzi?

*Ai ritmi di crescita attuale, **un secolo non basterà!***

(Rossella Palomba, “Se non ora, quando?” Darwin, settembre 2011)

Workshop “La leadership femminile”

1° dicembre 2011

LABORATORI NAZIONALI DEL GRAN SASSO

Il lavoro delle donne

Quasi una donna su due - certifica l'Istat - non ha un posto né lo sta cercando, ma soprattutto ci sono ***poche donne nelle 'stanze dei bottoni'***.

Secondo una tabella elaborata da Manageritalia su dati Eurostat, l'Italia si piazza in coda nel confronto con gli altri paesi.

* LETTONIA 44,6% * LITUANIA 42,8% * ESTONIA 41,2% * ISLANDA 40,6% *
UNGHERIA 39,6% * POLONIA 39,2% * IRLANDA 37,4% * FRANCIA 37,4% * SLOVACCHIA
36,9% * ROMANIA 36,3% * BULGARIA 35,9% * REGNO UNITO 34,9% * SLOVENIA
32,4% * FINLANDIA 32,2% * SVEZIA 32,0% * REPUBBLICA CECA 31,0% * PORTOGALLO
30,3% * GERMANIA 29,3% * NORVEGIA 26,7% * DANIMARCA 25,7% * MALTA 25,2% *
BELGIO 23,1% * TURCHIA 22,3% * SPAGNA 21,6% * CIPRO 17,0% * LUSSEMBURGO
17,0% * AUSTRIA 15,9% * GRECIA 14,6% * **ITALIA 11,9%**

Workshop “La leadership femminile”

1° dicembre 2011

LABORATORI NAZIONALI DEL GRAN SASSO

Il tempo delle donne

Nel panorama internazionale l'**Italia** rappresenta un'eccezione anche rispetto all'**uso del tempo**

Le donne italiane, sommando sia il tempo per il lavoro remunerato che quello per il lavoro non remunerato, lavorano in realtà ben più degli uomini.

Il 77% del tempo dedicato al lavoro familiare è a carico femminile, a testimonianza di una persistente e significativa **asimmetria di genere**.

(Anxo *et al.* 2007; Boeri *et al.* 2008).

Workshop “La leadership femminile”

1° dicembre 2011

LABORATORI NAZIONALI DEL GRAN SASSO

Il lavoro di cura

- pur essendo i padri un po' più collaborativi rispetto al passato, **i cambiamenti sono lenti e la divisione dei ruoli è ancora molto rigida**: i maggiori cambiamenti sono avvenuti nell'ambito della ***cura dei figli***, molto meno invece nell'ambito del lavoro domestico vero e proprio.
- L'effetto finale è che **le donne italiane lavorano, in media, un'ora e un quarto al giorno in più rispetto agli uomini.**

Workshop “La leadership femminile”

1° dicembre 2011

LABORATORI NAZIONALI DEL GRAN SASSO

Tempi di vita e di lavoro

- La *scarsità dei servizi sociali ostacola il lavoro delle donne* e rende difficile la **conciliazione** tra tempi di vita e di lavoro.
- Le donne con un titolo di studio più elevato **conciliano meglio lavoro e famiglia**: sono in grado di mobilitare più risorse, beni e servizi di mercato e tempo dei familiari (inclusi i **partner che collaborano di più nelle coppie più istruite**).
Dedicano meno tempo al lavoro domestico e più ai figli.

(Del Boca e Saraceno, 2005)

Workshop “La leadership femminile”

1° dicembre 2011

LABORATORI NAZIONALI DEL GRAN SASSO

Lo squilibrio di genere e la mancata realizzazione socio-economica e professionale comporta nella donna un senso di grande **frustrazione** che si riverbera anche nella società producendo molte fenomenologie più o meno dirette:

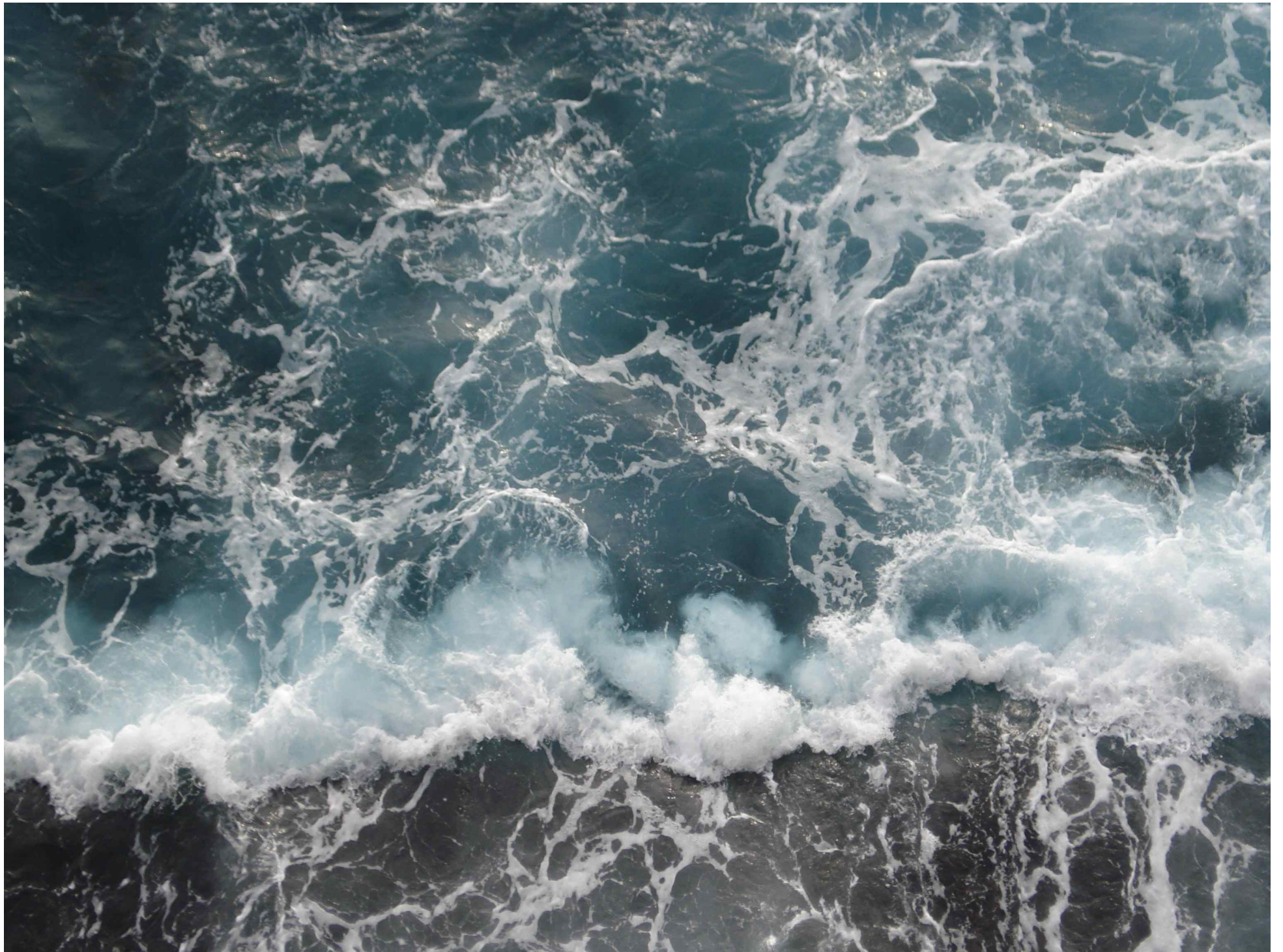
- ***Povertà***
- ***Disagio psico-fisico***
- ***Patologia familiare e sociale***

Dalle fenomenologie alle cause...

Workshop “La leadership femminile”

1° dicembre 2011

LABORATORI NAZIONALI DEL GRAN SASSO



La cultura e l'identità femminile

sono plasmate da una civiltà millenaria basata sulla famiglia e sul **ruolo biologico** che la donna viene chiamata a svolgere.

Nell'attuale società prevale un'immagine femminile intesa prevalentemente come **'esca' sessuale** legata al **'consumo'**.

Workshop “La leadership femminile”

1° dicembre 2011

LABORATORI NAZIONALI DEL GRAN SASSO

La forza delle donne

Con il suo élan vital, **la donna è un'attivatrice di motivazioni e di azioni.**

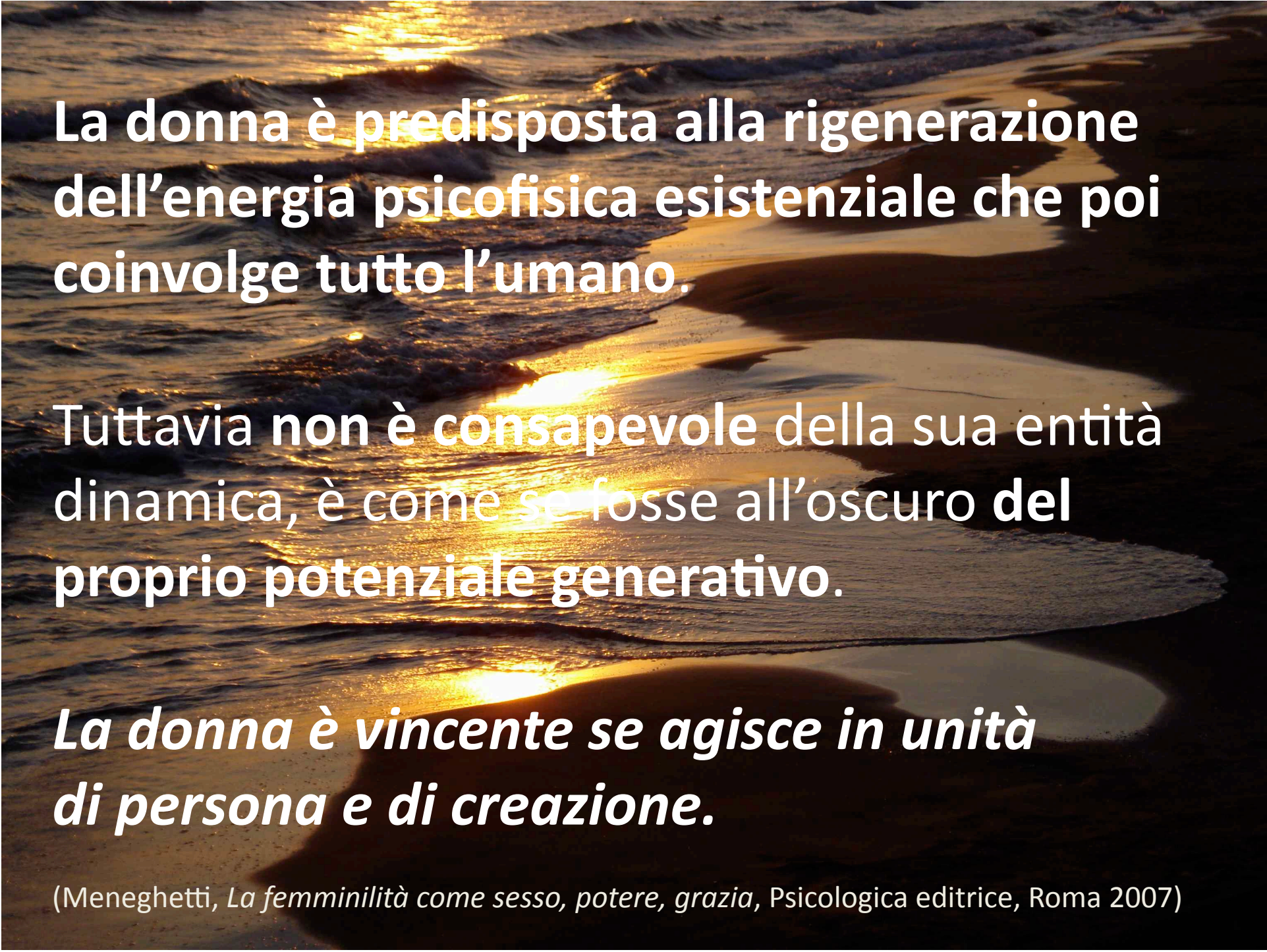
Ha un proprio stile, una propria emozione, un'onda lunga, ma **per essere capace di gestire questa forza deve capirla profondamente.**

Una volta autentica in se stessa, è una ***generatrice di azione vitale.***

Workshop “La leadership femminile”

1° dicembre 2011

LABORATORI NAZIONALI DEL GRAN SASSO



La donna è predisposta alla rigenerazione dell'energia psicofisica esistenziale che poi coinvolge tutto l'umano.

Tuttavia non è consapevole della sua entità dinamica, è come se fosse all'oscuro del proprio potenziale generativo.

La donna è vincente se agisce in unità di persona e di creazione.

(Meneghetti, *La femminilità come sesso, potere, grazia*, Psicologica editrice, Roma 2007)

La dialettica femminile/maschile

- *Non c'è soluzione al problema esistenziale, né rigenerazione ad una creatività dell'umano, finché l'intelligenza-femmina non entra da protagonista nella dialettica col modo dell'intelligenza maschile.*
- Sono atteggiamenti, toni, stili diversi, che sostanziano l'esistenza individuale e collettiva dell'umano.

Workshop “La leadership femminile”

1° dicembre 2011

LABORATORI NAZIONALI DEL GRAN SASSO

Donna e potere

- La donna cresce in un sistema di valori, di regole, di conoscenze, costruito dagli uomini, ma che deve essere osservato da uomini e donne. In quanto donne, si ha dunque una **doppia difficoltà**: imparare e adattarsi a modi e stili che ci sono spesso alieni.
- **Soprattutto le regole del potere sono maschili** ed è fondamentale che le donne le apprendano, *senza tradire la loro natura specifica.*

Workshop “La leadership femminile”

1° dicembre 2011

LABORATORI NAZIONALI DEL GRAN SASSO

Donna e potere

E' raro osservare una donna che segue l'intelligenza di un progetto.

Si disperde spesso nella ricerca del possesso sul maschio o del primato nei confronti delle altre donne, continuando inconsapevolmente ad ***agire un copione già scritto da millenni.***

A volte **ha paura**, perché non sa come si diventa efficiente protagonista nella storia e **continua a ricercare la propria identità, il proprio successo in dipendenza dal maschio.**

Workshop “La leadership femminile”

1° dicembre 2011

LABORATORI NAZIONALI DEL GRAN SASSO



Donna e potere

- Da questa consapevolezza, la donna deve iniziare a ***costruire con umiltà e coerenza una nuova immagine ed un nuovo stile di azione***, decidendo dentro di sé la propria grandezza e iniziando a pagarne il prezzo nella storia operando **una scelta totale e senza ambiguità**, fino in fondo.
- Questo significa **uscire dal ruolo femminile interpretato secondo il passato e *iniziare lealmente a lottare per vincere***, usando la trattativa aperta e mai la seduzione e il sesso per arrivare a uno scopo, altrimenti si pone già da inferiore.

Workshop “La leadership femminile”

1° dicembre 2011

LABORATORI NAZIONALI DEL GRAN SASSO

Donna e potere

- Occorre avere **chiarezza dei propri obiettivi** fin dall'inizio e pensare costantemente al proprio interesse e alla propria crescita.
Spesso la donna fa confusione e anziché l'affare, cerca di prendere il maschio e questo è spesso alla base del suo fallimento.
- Se la donna raggiunge la radice della propria forza, impara a cogliere il punto di coincidenza formale con ciò che é, coglie **un potere originale che la donna possiede** e che può consentirle un **primato di vita, di scienza, di azione nella storia.**

Workshop “La leadership femminile”

1° dicembre 2011

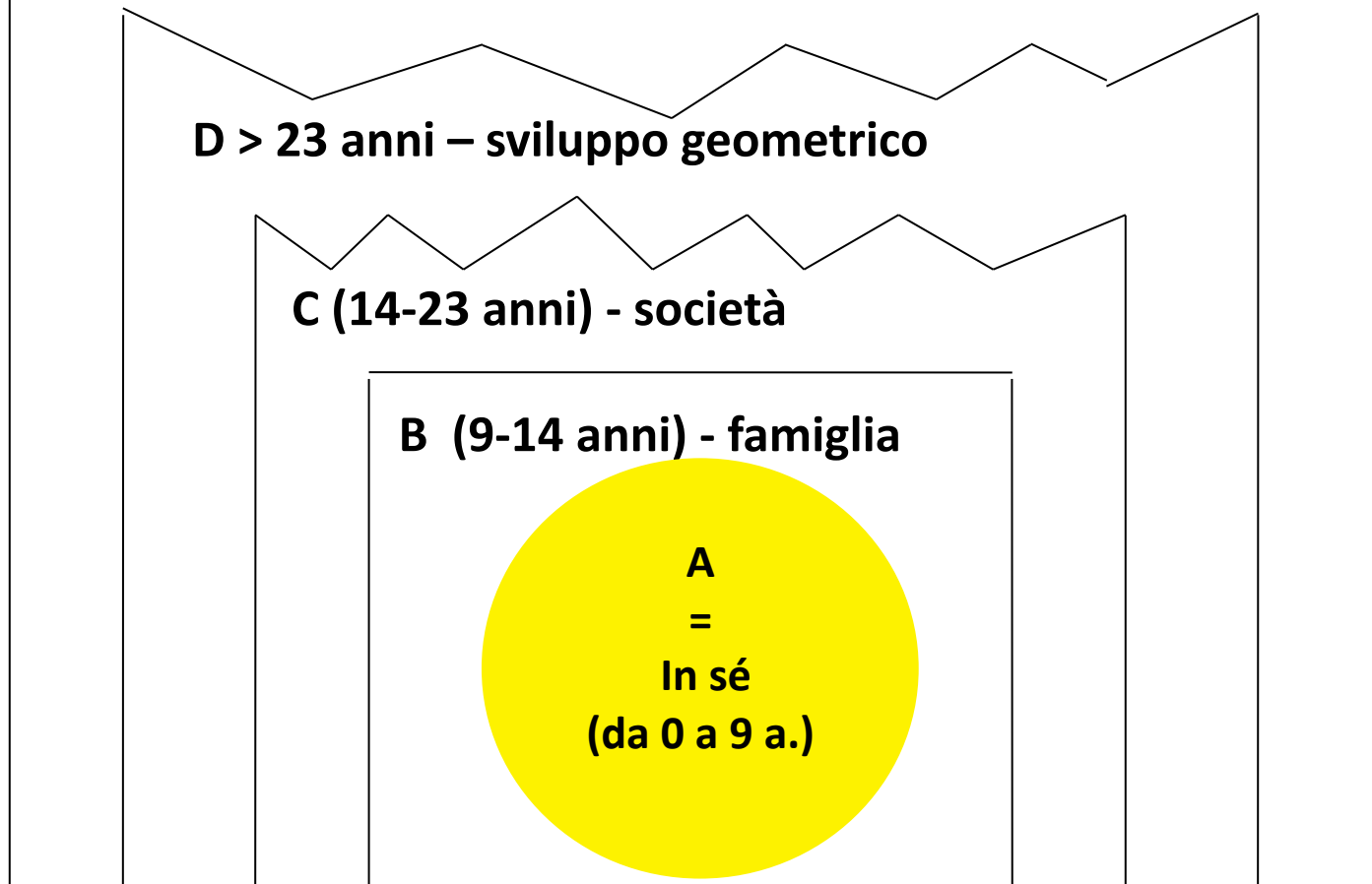
LABORATORI NAZIONALI DEL GRAN SASSO



Cosa e come fare?

Nell'essere umano è insito un *ordine apriorico* al quale si sovrappongono influenze socio-culturali (famiglia, scuola, educazione, etc.), sovrastrutture **che ci allontanano dalla nostra natura e dalla nostra forza.**

La struttura “torre” della personalità



B = Prima casa dell'Iso dove si formano i primi stereotipi (lingua, cultura, morali, etc.) strutturata dalla famiglia

C = Entrano le strutture sociali (università, lavoro, matrimonio, etc.)

D = Dopo i 23 anni avviene lo sviluppo geometrico di quanto strutturato dalla famiglia e dalla società



La via del cambiamento

**La donna deve capire il primato di se stessa
come mente, come spirito, come persona...**
deve trovare la sua specificità di azione storica e
imparare a relazionarsi con il potere.

***Una donna realizzata e felice è conditio sine qua
non per una società più ricca, più sana e più
umana.***

Workshop “La leadership femminile”

1° dicembre 2011

LABORATORI NAZIONALI DEL GRAN SASSO

È possibile una via femminile al potere?

Raggiungendo la fonte del suo **carisma**, della sua grazia, la donna diviene capace di **coordinare il reale nel modo più funzionale a se stessa e al contesto** in cui opera.

*La vera leadership è una concrescita che non realizza lo scopo dell'avere ma quello di **essere**: la propria inseità nell'ordine universale*

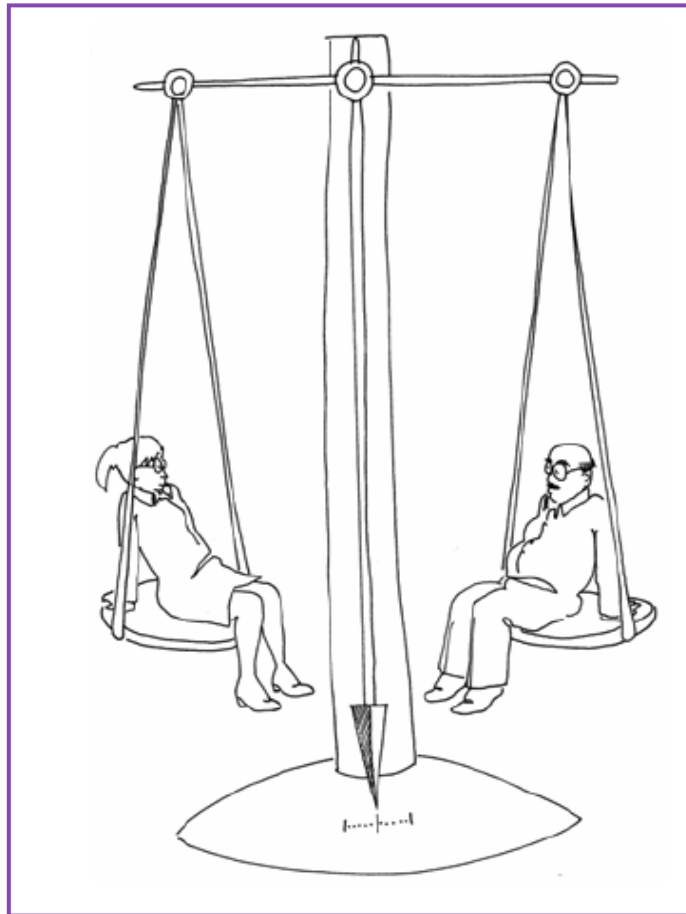




GENiS
Lab

Gender in science
and technology
Lab

*Is your working environment
gender friendly?
Do you know how much your colleagues earn?*



The higher the position
the largest the gap
among the salaries of
women and men. In Italy
the gap goes from 23%
to 40% for top positions.
European survey
“Women at work”
(“Sapienza” University)

GENIS LAB Consortium

PARTNER	COUNTRY	ROLE
Fondazione Giacomo Brodolini (FGB)	IT	Coordinator Technical partner
Associazione Donne e Scienza (ADS)	IT	Technical partner
International Training Centre/International Labour Organization (ITC/ILO)	IT	Technical partner
Istituto Nazionale di Fisica Nucleare (INFN)	IT	Scientific partner
Blekinge Institute of Technology (BTH)	SE	Scientific partner
Faculty of Technology and Metallurgy, University of Belgrade (FTM UB)	RS	Scientific partner
National Institute of Chemistry (NIC)	SI	Scientific partner
Leibniz-Institut für Polymerforschung Dresden e.V. (IPF)	DE	Scientific partner
Consejo Superior de Investigaciones Cientificas (CSIC)	ES	Scientific partner

Three dimensions

- 1) Human Resources Management and Gender
- 2) Organizational Culture and Stereotypes
- 3) Gender Budgeting

Let's take action!

Every partner will define an action plan whose objective is to overcome gender bias by implementing structural changes.

The plan will be defined together with workers and will reflect specific needs according to the local context

**Per capire la vita e risolverla,
ci vuole esattezza scientifica
e responsabilità.**

Puoi, se lo sai...

Workshop “La leadership femminile”

1° dicembre 2011

LABORATORI NAZIONALI DEL GRAN SASSO